



ERO A CX BBVA NO ÉS ALIÈ

Us recordem que el passat 20 d'Abril BBVA, va culminar la compra de CX per un preu teòric d'1.187 milions que, amb les diverses garanties sobre actius, etc. li surt per uns 600 milions... l'Estat, és a dir **tots els contribuents, donem per perduts els 12.000 milions** invertits en l'entitat.

CX, que prèviament ja havia venut la seva cartera de fallits, la plataforma immobiliària i efectuat desinversions en els seus actius no financers, està sanejada!. Amb la seva adquisició, **BBVA doble pràcticament la seva quota de mercat** (a Catalunya el 26,10%) i aporta uns 3,6 milions de clients. Suma uns 4.300 empleats i 728 oficines. Catalunya representa un terç del negoci de BBVA a Espanya. En matèria de crèdits, CX aporta a Catalunya el 34,65% i en recursos el 43,88%.

Pocs dies després el llavors Conseller Delegat presenta els plans del BBVA que es tradueixen en un reducció del 20% de la xarxa combinada de l'entitat a Catalunya i un percentatge similar de reducció de plantilla (uns 1.600 empleats).

La representació sindical de CX mostra la seva satisfacció, veu la possibilitat d'una integració no traumàtica, sense expedient de regulació ni sortides forçoses, manteniment de les seves condicions laborals, fins i tot la recuperació d'algunes rebaixes de l'anterior procés de ERE... **ja porten dos, és suficient.**

Ja coneixem la voracitat de la Banca... **les sinergies** via prejubilacions en ambdues entitats **podrien donar lloc a una entitat ben dotada de plantilla, capaç de donar efectivament un servei real de BANC 10**, cosa impossible amb l'actual dotació de plantilla a oficines.

Però BBVA vol més... molt més. **Presenta un pla d'ajust en CX que afecta a 2.000 treballadors i el tancament de 400 oficines.** Amb això l'entitat resultant és molt inferior al condicionat de Brussel·les.

La representació sindical en CX ha volgut no solament liderar, la qual cosa no és discutible, sinó pilotar en solitari aquest procés. **CGT va proposar una taula sindical** per vetllar pels llocs de treball des dels dos fronts (BBVA i CX), **proposta que va ser desestimada per la resta de la representació sindical** tant a CX com a BBVA. Amb això van entrar en el procés de negociació previ a la presentació formal d'un ERE i, com era d'esperar, les posicions eren inicialment irreconciliables, després d'algunes reunions i una concentració d'empleats amb un grau de participació molt positiu... i el pertinent amago de ruptura de les negociacions. Es reinicia el procés amb alguna tímida concessió per part del BBVA i l'amenaça explícita d'eleva la proposta de ERE inicial, **si no hi ha acord abans del 31 de juliol.**

Des de CGT sempre hem pensat que el procés d'integració de CX, implicava dues parts: la reestructuració salarial i el manteniment d'ocupació, i que havien d'encarar-se tots dos temes com un sol procés.

A CGT pensàvem i seguim pensant que **aquí no sobra ningú**, la realitat del dia a dia ho demostra, **BBVA té opcions sobrades per absorbir la plantilla de CX**, mantingui o no la marca **però aquest nivell de cobdícia, solament es pot revertir amb una veritable confrontació...** generar un veritable risc reputacional al BBVA que es vana de crear ocupació (vegeu pamflet "Balanç social" i "Impacte social del Grup BBVA a Catalunya"). Ja sabeu: "digue'm de què presumeixes i ...".

Arribat a aquest punt, ens trobem amb una proposta ja "tancada" per part del banc, que ha fet algunes petites concessions, i amb una posició sindical que, davant l'amenaça de presentació del ERE, ha de decidir si signen... potser aconseguint algun "serrell", o van a la confrontació ...

Confrontació que es plasma amb **una jornada de vaga i una manifestació** multitudinària, un dia abans de la última reunió... Que dona com a resultat la signatura d'un preacord amb poques variacions respecte a la última proposta del banc, reduint en 50 persones menys la afectació del ERE.

Finalment el total afectat es de 1557 treballadors (**per cert un numero força aproximat al total inicial que representava el 20% de la plantilla combinada**), aquest total es reparteix en 631 prejubilacions possibles (plantilla amb 55 anys a 31/12/2016), 75 dimissions voluntàries (per la plantilla de 50 a 54 anys), i 150 excedències - La resta 856 s'han d'acollir a extincions, ja sigui voluntàriament (fins el 21/09/2015) o forçoses... o acollir-se als 400 trasllats forçosos que no es publicaran fins el novembre, un cop finalitzat el període voluntari... tornarem a tenir el maquiavel·lic procés de "Apuntate" que ja es va viure amb UNNIM??

Tindrem que esperar al seu desenvolupament per valorar els danys que provoca aquest acord, que com ja es costum deixa a mans del Banc fer una "aplicació" mes o menys dura.

De moment hi ha algunes conclusions òbvies... **ha mancat informació clara i puntual a la plantilla, seguim desconeixent els criteris d'afectació; i falta de consulta durant el procés a la plantilla de CX.**

Hoja nº 14 – agost de 2015





ERE EN CX BBVA NO ES AJENO

Os recordamos que el pasado 20 de Abril BBVA, culminó la compra de CX por un precio teórico de 1.187 millones que, con las diversas garantías sobre activos, etc. le sale por unos 600 millones... el Estado, es decir **todos los contribuyentes, damos por perdidos los 12.000 millones** invertidos en la entidad.

CX, que previamente ya había vendido su cartera de fallidos, la plataforma inmobiliaria y efectuado desinversiones en sus activos no financieros, **está saneada**. Con su adquisición, **BBVA dobla prácticamente su cuota de mercado** (en Catalunya el 26,10%) y aporta unos 3,6 millones de clientes. **Suma unos 4.300 empleados y 728 oficinas**. Catalunya representa un tercio del negocio de BBVA en España. En materia de créditos, CX aporta en Catalunya el 34,65% y en recursos el 43,88%.

En pocos días el entonces Consejero Delegado presenta los planes del BBVA que se traducen en un reducción del 20% de la red en Catalunya de la entidad combinada y un porcentaje similar de reducción de plantilla (unos 1.600 empleados).

La representación sindical de CX muestra su satisfacción, ve la posibilidad de una integración no traumática, sin expediente de regulación ni salidas forzadas, mantenimiento de sus condiciones laborales, incluso la recuperación de algunas rebajas del anterior proceso de ERE... **ya llevan dos, es suficiente**.

Qué poco conocen la voracidad de la Banca... **las sinergias** vía prejubilaciones en ambas entidades **podrían dar lugar a una entidad bien dotada de plantilla, capaz de dar efectivamente un servicio real de BANCO 10**, cosa imposible con la actual dotación de plantilla en oficinas.

Pero BBVA quiere más... mucho más. Presenta un plan de ajuste en CX que afecta a 2.000 trabajadores y el cierre de 400 oficinas. Con ello la entidad resultante es muy inferior al condicionado de Bruselas.

La representación sindical en CX ha querido en todo momento no solo liderar, lo que no es discutible, sino pilotar en solitario este proceso. **CGT propuso una mesa sindical** para velar por los puestos de trabajo desde los dos frentes (BBVA y CX), **propuesta que fue desestimada por el resto de la representación sindical tanto en CX como en BBVA**.

Con ello entraron en el proceso de negociación previo a la presentación formal de un ERE y, como era de esperar, las posiciones eran inicialmente irreconciliables, tras algunas reuniones y una concentración de empleados con un grado de participación muy positivo... y el pertinente amago de ruptura de las negociaciones. Se reinicia el proceso con alguna tímida concesión por parte del BBVA y la amenaza explícita de elevar la propuesta de ERE inicial, **si no hay acuerdo antes del 31 de julio**... tiene que hacer vacaciones, después de tanto trabajo.

Desde CGT siempre hemos pensado que el proceso de integración de CX, implicaba dos partes: la reestructuración salarial y el mantenimiento de empleo, y que debían encararse ambos temas como un solo proceso.

En CGT pensamos en su momento y seguimos pensando que **aquí no sobra nadie**, la realidad del día a día lo demuestra, **BBVA tiene opciones sobradas para absorber la plantilla de CX, mantenga o no la marca pero tal nivel de codicia, solo se puede revertir con una verdadera confrontación**... generar un verdadero riesgo reputacional al BBVA que se jacta de crear ocupación (véase panfleto "Balance social" e "Impacto social del Grupo BBVA en Catalunya"). Ya sabéis: **"en casa de herrero... cuchillo de palo"**.

Llegamos a este punto, nos encontramos con una propuesta ya cerrada por parte del banco y con una posición sindical que, ante la amenaza de presentación del ERE, ha de dilucidar si firman... quizás consiguiendo algún "fleco", o van a la confrontación...

Confrontación que acaba plasmándose en **una jornada de huelga y manifestación multitudinaria**, el día anterior a la última reunión... Como resultado final, la firma de un preacuerdo con pocas variaciones respecto a la última propuesta del banco, **reduciendo en 50 personas** el total de afectación del ERE:

Total afectado 1557 (**por cierto número muy próximo a la cifra inicial que representaba el 20% de la plantilla combinada**), total que se reparte de la siguiente manera: 631 prejubilaciones posibles (plantilla con 55 años a 31/12/2016), 75 dimisiones voluntaria (para la plantilla de 50 a 54 años) y 150 excedencias. El resto 856 se han de acoger a extinción laboral, ya sea en el periodo voluntario (hasta 21/09/2015) o forzoso...o acogerse a los 400 traslados forzados, que no se publicaran hasta noviembre, una vez finalizado el periodo voluntario... ¿volveremos a ver el maquiavélico proceso de "apúntate" ya vivido con Unnim?

Deberemos esperar a su desarrollo para valorar cuanto daño provoca este acuerdo que, como ya es costumbre, deja en manos de la empresa efectuar una aplicación más o menos dura.

Por el momento hay algunas valoraciones obvias... **ha faltado información clara y puntual a la plantilla; seguimos desconociendo los criterios de afectación; y falta de consulta durante el proceso a la plantilla de CX.**

Hoja nº 14 – agosto de 2015

